

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan :

1. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai, sehingga jika Persepsi Dukungan Organisasi meningkat akan meningkatkan juga kinerja Pegawai.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Artinya Budaya Organisasi merupakan hal yang sangat penting harus di ciptakan lebih baik pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai, karena semakin baik budaya suatu organisasi, maka akan semakin baik kinerja pegawai.
3. Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Artinya apabila Servant Leadership pimpinan Bappeda sangat baik di rasakan oleh pegawai, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai.

## 5.2. Implikasi Penelitian

### 1. Implikasi hasil penelitian tentang kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

- a. Hasil penelitian menggambarkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Persepsi Dukungan Organisasi merupakan dorongan dan dukungan yang diberikan oleh sebuah organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga potensi terbaik dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan bias tercapai.
- b. Faktor keadilan harus diperhatikan dan berlaku untuk seluruh pegawai seperti keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan Pegawai yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai
- c. Meningkatkan imbalan-imbalan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengkomunikasikan suatu penilaian positif dari kontribusi Pegawai yang selanjutnya juga akan berkontribusi pada peningkatan Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan Pegawai. Selain itu, adanya keamanan kerja yang memiliki arti dapat memberikan kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan Pegawai di masa

depan dan diharapkan akan menyebabkan semakin tinggi Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai. Kepercayaan organisasi terhadap kebijaksanaan Pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya juga akan meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan Pegawai. Stresor-stresor peran seperti: pekerjaan yang terlalu banyak; tuntutan pekerjaan yang mustahil diselesaikan dalam waktu yang terbatas; kekaburan peran, termasuk didalamnya tidak adanya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab individu, termasuk tanggung jawab kerja yang saling bertentangan akan dapat menurunkan Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan Pegawai

2. Implikasi hasil penelitian tentang Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
  - a) Hasil penelitian menggambarkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai budaya organisasi mengacu pada sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota yang dapat membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.
  - b) Selanjutnya yang harus di perhatikan pada Budaya Organisasi demi meningkatkan Implementasi kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah :

1. Harus memberikan kebebasan kepada Pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
  2. Memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengusulkan program bersama-sama.
  3. Mengembangkan strategi dan prosedur untuk pelaksanaan yang efektif dari pelayanan masyarakat.
2. Implikasi hasil penelitian tentang Servant Leadership terhadap kinerja pegawai
- a. Hasil penelitian menggambarkan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Servant Leadership merupakan energi mempengaruhi dan memberi arah dengan potensi yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin, Servant Leadership juga merupakan energi yang dapat menggerakkan, menuntun dan menjaga aktivitas anggota sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan suatu interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan merubah organisasinya.
  - b. Untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pimpinan dengan pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi pimpinan untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai, Servant Leadership memiliki penekanan,

penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Perilaku kepemimpinan

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan. Dengan adanya keterbatasan ini, diharapkan kedepannya dapat dijadikan perbaikan pada penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, hanya terdiri dari tiga variabel independen yaitu variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi dan Servant Leadership terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai.
2. Objek penelitian dalam penelitian ini terbatas hanya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Responden dalam penelitian ini terbatas, hanya karyawan Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kepulauan Mentawai.

### **5.4 Saran**

Adapun saran untuk penelitian yang akan datang adalah:

1. Penelitian selanjutnya bisa dikembangkan dan menambahkan variabel lain yang juga ikut mempengaruhi Kinerja seperti Pelatihan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional.



2. Melakukan penelitian dengan objek lain di luar organisasi pemerintahan agar dapat dibandingkan dengan hasil penelitian ini.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variable intervening supaya pengaruhnya lebih besar lagi.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk membandingkan antar dua objek penelitian sehingga hasil penelitian diharapkan lebih akurat dan jelas hubungan antar variabel.
5. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk bisa mengidentifikasi dan mendeskripsikan lebih luas tentang responden yang digunakan dalam penelitian, agar penelitian ini tidak bias dan mendapatkan hasil yang lebih akurat.

